



Amt der Wiener Landesregierung

Magistratsdirektion der Stadt Wien
Geschäftsbereich Recht

Rathaus, Stiege 8, 2. Stock, Tür 428
1082 Wien

Tel.: +43 1 4000 82381

Fax: +43 1 4000 99 82310

E-Mail: post@md-r.wien.gv.at

www.wien.at

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz

MDR - 771585-2016-4
Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeit- und-Gesundheit-Gesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz und das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz geändert werden (Wiedereingliederungsteilzeitgesetz);
Begutachtung;
Stellungnahme

Wien, 18. Oktober 2016

zu **BMASK-462.203/0039-VII/B/9/2016**

Zu dem mit Schreiben vom 19. September 2016 übermittelten Entwurf eines Bundesgesetzes wird wie folgt Stellung genommen:

Terminologie:

Das Land Wien begrüßt, dass der Entwurf des Wiedereingliederungsteilzeitgesetzes dem Erfordernis der sprachlichen Gleichbehandlung entspricht.

Allgemein:

Gesetzesvorhaben sind systematisch auf ihre potentiellen Auswirkungen für die Gleichstellung von Frauen und Männer zu überprüfen. In der wirkungsorientierten Folgenabschätzung des gegenständlichen Gesetzesentwurfs wird ausgeführt, dass die Wirkungsdimension „Gleichstellung von Frauen und Männern“ nicht wesentlich im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung betroffen sei. In den Angaben zur Wesentlichkeit sind

unter der Wirkungsdimension „Gleichstellung von Frauen und Männern“, folgende Subdimensionen der Wirkungsdimension aufgeführt: „Direkte Leistungen“, „Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen“, „Öffentliche Einnahmen“.

Es geht aus den Erläuterungen nicht hervor, wie der Schluss, dass die Wirkungsdimension „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in all diesen Subdimensionen nicht wesentlich betroffen sei, getroffen wurde. Darüber hinaus stellt sich ganz grundsätzlich die Frage, warum eine Unterrepräsentation eines Geschlechts erst dann erreicht sein soll, wenn das unterrepräsentierte Geschlecht weniger als 30 % der Zielgruppe erreicht. Aus Sicht des Landes Wien sollte zur Definition der Unterrepräsentation in Bezug auf „Gleichstellung von Frauen und Männern“ jedenfalls der näherungsweise Anteil an der Gesamtbevölkerung herangezogen werden (50 %).

So sehr die grundsätzliche Zielsetzung begrüßt wird, kann dem Entwurf folglich jedoch nicht entnommen werden, dass systematisch geprüft wurde, welche Auswirkungen die neuen Regelungen auf weibliche und männliche ArbeitnehmerInnen haben werden und ob gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen für de jure oder de facto frauendiskriminierende Auswirkungen getroffen wurden. Diesbezüglich ist auch auf das Bekenntnis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern unter Artikel 7 Abs. 2 B-VG und auf die Verpflichtungen Österreichs unter der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (BGBl. I Nr. 443/1982) hinzuweisen.

Aus Sicht des Landes Wien sind jedenfalls Maßnahmen, die zu einer Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters und der Beschäftigungsquote Älterer dienen sollen, ganz offenkundig auch dazu geeignet, einen bedeutsamen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Segment zu leisten. Geschlechtsspezifische Dimensionen von Krankenständen, die länger als sechs Wochen dauern, sind jedoch nicht nur für ältere ArbeitnehmerInnen zu erwarten, sondern auch für ArbeitnehmerInnen im reproduktionsfähigen Alter.

Mögliche geschlechtsspezifische Benachteiligungen werden insbesondere im Hinblick auf die Frage der Beurteilung von Krankenständen, die im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft stehen, vermutet. Schwangere Arbeitnehmerinnen, die sich seit mindestens sechs Wochen durchgehend im Krankenstand befinden, aber auf welche die seit einigen Jahren deutlich eingeschränkten Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 3 MSchG 1979 (Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung) nicht zutreffen, dürfen aus Sicht des Landes Wien beim Bezug finanzieller Leistungen, die mit ihrem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen, nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Gerade für schwangere Arbeitnehmerinnen stellt ein längerer Krankenstand einen gravierenden Nachteil finanzieller Natur dar, der sich - je nach zeitlicher Lagerung des Krankenstandes - unter Umständen auch nachteilig auf einen geplanten späteren Bezug von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld auswirkt (vgl. § 24 Abs. 1 Z 2 KBGG), ohne dass die betroffene Arbeitnehmerin eine Möglichkeit hat, die negativen Folgen abzuwenden. In dieser Hinsicht wird angeregt, insbesondere die Anwendbarkeit bzw. Möglichkeit einer tatsächlichen Inanspruchnahme der Voraussetzungen für den Bezug von Wiedereingliederungsgeld auf schwangere Arbeitnehmerinnen zu prüfen.

Zu Artikel 1 Z 13 (§ 143d ASVG):

Der gegenständliche Gesetzesentwurf sieht im neuen § 143d Abs. 1 ASVG unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld für jene Personen vor, die eine Wiedereingliederungsteilzeit nach § 13a AVRAG vereinbart haben.

Von dieser Regelung nicht erfasst sind somit all jene Personen, die eine Wiedereingliederungsteilzeit nach einer anderen bundes- oder landesgesetzlichen Bestimmung vereinbart haben.

Um eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zu vermeiden wird angeregt, in § 143d ASVG eine Bestimmung aufzunehmen, dass eine Wiedereingliederungsteilzeit nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen wie eine Wiedereingliederungsteilzeit gemäß § 13a AVRAG zu behandeln ist.

Für den Landesamtsdirektor:

Mag.^a Regina Mertz-Koller

Ergeht an:

1. Präsidium des Nationalrates
2. alle Ämter der Landesregierungen
3. Verbindungsstelle der Bundesländer
4. MA 40
mit dem Ersuchen um Weiterleitung an die einbezogenen Dienststellen



Dieses Dokument wurde amtssigniert.

Information zur Prüfung des elektronischen Siegels
bzw. der elektronischen Signatur finden Sie unter:
<https://www.wien.gv.at/amtssignatur>